



## 働く知的障害者への職場同僚からの援助行動に関する研究

|        |   |
|--------|---|
| 著者     | 若林 功  |
| 内容記述   | この博士論文は内容の要約のみの公開（または一部非公開）になっています  |
| 発行年    | 2017  |
| 学位授与大学 | 筑波大学 (University of Tsukuba)  |
| 学位授与年度 | 2016  |
| 報告番号   | 12102甲第8205号  |
| URL    | <a href="http://hdl.handle.net/2241/00147658">http://hdl.handle.net/2241/00147658</a> |

〔博士論文概要〕

( 論 文 題 目 名 )

働く知的障害者への職場同僚からの援助行動に関する研究

平成28年度

若 林 功

筑波大学大学院人間総合科学研究科  
生涯発達科学専攻

(論文概要)

本博士論文は、働く知的障害者への職場の同僚からの援助行動に関して、特に、援助行動が知的障害者の職業適応に及ぼす効果や、援助行動の要因について明らかにすることを目的としており、「Ⅰ．序論」「Ⅱ．本論」「Ⅲ．結論」の3つの部分から構成されている。

「Ⅰ．序論」は第1章から第4章までで構成されている。第1章は本研究の背景や扱う問題の所在について論じた。近年は障害者の一般企業への就労、障害者雇用が進展している。このような中で次の課題となるのは、就職後の職場定着である。障害者の職場定着については、いくつかの調査が行われており、職場定着のためのフォローアップを就労支援機関が行うことで定着率が改善することが示されている。

ただし、職場定着のために支援機関が単に職場を訪問すればよいということではなく、支援者不在時での障害者の自己管理能力の向上や、職場の同僚・上司からの援助行動の存在は職場定着支援のための重要な要素である。職場の同僚・上司からの援助行動を含むサポートについては職業リハビリテーション分野では「ナチュラルサポート」等とも呼ばれており、このようなサポートを支援者が引き出すことの重要だとされている。しかし、同僚・上司からのサポートに関する知見は蓄積されているとは言い難い状況にあることを指摘した。

第2章では職場の同僚・上司からの障害者へのサポート(以下、「職場サポート」と総称)に関し、どのような研究がこれまで行われてきたのか明らかにするために、先行研究を概観した。職場サポートの実施状況に関する文献としては、ナチュラルサポート及び合理的配慮、双方の分野について共通して、分類の上、頻度を集計したり、その実施・提供に関

する意識を問う報告があった。なお、職場サポートの実施状況に関しては、わが国の報告は質的研究が中心であり、量的研究はあまり見られなかった。職場サポートの成果に関する先行研究としては、障害者の作業正確性が向上したり職場での交流頻度が増加したという報告、給与や質問紙による把握される社会的統合、雇用継続や職務満足・職業適応への好影響に関する報告等の報告が見られた。また、職場サポートの要因としては、障害（者）の特徴や障害者自身の活動、ジョブコーチ等の専門家の活動方法やそのための専門家養成教育の在り方、同僚の認識や障害者との接触経験、職場の文化、組織、雇用主の障害者に対する態度等が先行研究では挙げられていた。また、多くの要因が挙げられているものの、それらの要因間の関係について、理論的にあまり検討されてきていないことも明らかになった。

第3章では、第2章で示した先行研究の概観から抽出された課題に対応すべく、本博士論文で行う研究の理論的観点や基本的方向性について検討した。先行研究の不足点を基に、障害者と一緒に働く同僚による障害者に対する職場におけるサポート（職場サポート）のうち、本研究での測定対象を「同僚援助行動」と規定し、「障害者の職業継続に有効な、就労支援機関の専門家ではなく一般従業員（同僚や上司）から提供される援助」と定義した。また、同僚援助行動の成果の理論的な観点としてミネソタ職業適応理論(Dawis & Lofquist, 1984)、同僚援助行動の要因に関する理論的観点としては Allport(1954)の偏見低減のための接触仮説や、Latene & Darley(1970)を始めとする援助行動の規定因研究に、有用な視点を提供する可能性があることを論じた。そして、Stone & Colella(1996)の職場における障害者の処遇モデルをベースに、同僚援助行動の結果、要因に関する分析モデルを提示した。ただし、この分析モデルで扱う変数が多岐に渡るために、本博士論文はこのモデルのどの部分を優先的に扱うべきかについても論じた。

第4章では、「同僚援助行動は障害者の職業適応に効果を及ぼしているのか」「同僚の援助提供に関する認識（同僚援助提供認識）は、同僚援助行動の要因となっているのか」「同僚援助提供認識は職場環境と同僚援助行動との間を媒介しているのか」といった本博士論文における研究設問を提示した。また、本博士論文の研究の対象障害を知的障害に限定することを示した。加えて、本博士論文の研究を行うことの意義について論じ、研究を行う上で重要な要素となる用語の定義を示した。さらに本博士論文の目的を達成するために6つの研究を設定したことを説明し、本博士論文の構成について示した。

「Ⅱ．本論」は実証研究の部分である。第5章は研究1に関する章であり、研究1では「同僚援助行動は、職業適応の構成要素である職務満足、職務充足、組織コミットメント、職場でのインテグレーション、離職意図と関連があるのか」を働く知的障害者の視点から明らかにすることを目的として、知的障害当事者に対して行った調査のデータを分析した。その結果、この知的障害当事者データからは、同僚援助行動の因子として「教育」「叱咤」「作業遂行サポート」が抽出され、特に「教育」は職務満足や組織的コミットメントのう

ちの情緒的コミットメントと関連があることが示された。

第6章は研究2に関する章である。研究1に続き、同僚援助行動は働く知的障害者の職業適応の構成要素である職務満足、職務充足と関連があるのか、知的障害者と一緒に働く同僚の視点から明らかにするために、同僚から得たデータを分析した。この同僚データからは、同僚援助行動として「補助」「指導」「配慮と育成」が抽出され、研究1同様、「配慮と育成」が職業適応、特に職務満足と関係することが示された。

第7章は研究3に関する章である。研究3では、支援者からのデータ（支援者データ）を用いて「同僚の援助提供に関する認識（同僚援助提供認識）はどのような構成要素から成り立っているのか」「同僚援助提供認識は、同僚援助行動の要因となっているのか」を明らかにすることを目的とした。探索的因子分析の結果、同僚援助提供認識は「障害者本人への原因帰属」「関わることへの不安」「負担感と責任回避」、同僚援助行動は「教育助言」「補助」「否定的フィードバック」から構成されていることが見出された。また重回帰分析の結果、「教育助言」には「負担感と責任回避」が負に、「否定的フィードバック」には「障害者本人への原因帰属」が正に関わり、「補助」には同僚・上司の援助提供認識は有意には関わっていなかったことが示された。

第8章は研究4に関する章である。研究4は知的障害者と働く同僚からのデータを用い、研究3に引き続き「同僚の援助提供に関する認識（同僚援助提供認識）は、同僚援助行動の要因となっているのか」を明らかにすることを主な目的とした。探索的因子分析の結果、同僚援助提供認識は「障害者本人への原因帰属」「関わることへの不安」「負担感の低さと期待」から構成されていることが見出された。また、回答者である同僚と想定した障害者との接触頻度は、同僚援助提供認識である「負担感の低さと期待」「本人へ関わる不安」、同僚援助行動の「補助」「配慮と育成」と有意な関係があることが認められた。接触頻度を統制した上で、同僚援助提供認識を独立変数、同僚援助行動を従属とした重回帰分析を実施した。その結果、「負担感の低さと期待」及び「本人への原因帰属」が有意に「指導」と関係していること、「負担感の低さと期待」が高く「本人へ関わる不安」が低いと「配慮と育成」が生じる方向性であるということが示された。

第9章は研究5に関する章である。第9章では、研究3と同じ支援者からのデータを用い、「作業変動性など職場環境に関する変数は、職場同僚の援助行動と関連があるのか」及び「職場同僚の援助行動に関する認識は、職場環境に関する変数と職場同僚の援助行動との間を媒介しているのか」の2つについて明らかにすることを目的とした。職場環境に関する変数は、先行研究に基づいた概念である「作業変動性」の他、探索的因子分析により「障害者雇用への組織的取り組み」「物理的近接性」が抽出された。また、変数が変数を媒介しているかどうかについてはBaron & Kenny (1986)により提唱された媒介効果を検証する方法を採用した。分析の結果、「障害者雇用への組織的取り組み」は、「負担感と責任回避」によって媒介され、同僚援助行動である「教育助言」に対し間接的に影響を与えていた。

第 10 章は研究 6 に関する章である。第 10 章では、同僚からのデータを用い、研究 5 に引き続き「職場環境に関する変数は、職場同僚の援助行動と関連があるのか」及び「職場同僚の援助行動に関する認識は、職場環境に関する変数と職場同僚の援助行動との間を媒介しているのか」の 2 つを明らかにすることを目的とした。職場環境に関する変数は、研究 5 と同様に探索的因子分析により「障害者雇用への組織的取り組み」「物理的近接性」が抽出された。また、変数が変数を媒介しているかどうかについても研究 5 同様、Baron & Kenny (1986)により提唱された媒介効果を検証する方法を採用した。分析の結果、職場環境の「組織的取り組み」と「配慮と育成」の間を「負担感の低さと期待」が正の方向で、「本人と関わることへの不安」が負の方向で媒介している可能性があることが示された。

「Ⅲ. 結論」は第 11 章のみで構成されている。第 11 章では第 4 章で示した、本博士論文の総合的な研究設問ごとに、どのような結果になったのかを、6 つの研究の結果を横断的にまとめた。主な結果としては、同僚援助行動は障害者の職業適応、特に職務満足に効果を及ぼしている可能性があること、同僚援助提供認識と同僚援助行動には関連がある可能性があること、職場環境と同僚援助行動との間を、同僚援助提供認識が媒介していると考えられる場合があること、といった点が挙げられる。また、さらに 3 章で示されたモデルと、得られたデータとはどの程度一致するのか等についても考察を行った。また、実践への示唆、理論的発展への示唆、本研究の制約と今後の研究に向けた課題について論じた。

#### <引用文献>

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.(G.W.オルポート.原谷達夫・野村昭(共訳)(1968). 偏見の心理 培風館)
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H., (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual Differences Model and Its Applications*, University of Minnesota Press. Minneapolis
- Latane, B. & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?*, Appleton-Century-Crofts, (B.ラタネ・J.M.ダーリー, 竹村研一・杉崎和子(訳)(1997). 冷淡な傍観者—思いやりの社会心理学,ブレーン出版)
- Stone, D. L. & Colella, A.(1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations, *Academy of Management Review*, 21, 352-401.